

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Engeneering Pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry Denpasar**

**Eko Aprihadi Cahyono<sup>1</sup>**  
**I G A Dewi Adnyani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
 e-mail : eko\_nerazurri@yahoo.com / telp : 081805511467

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

**ABSTRAK**

SDM ialah sumbangan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Pencapaian terwujud bilaperan serta dari kualitas SDM. Tujuan penelitian ini agar diketahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi serta iklim organisasi pada prestasi karyawan secara simultan dan parsial serta mengetahui variabel yang dominan yang mempengaruhi prestasi pegawai tersebut. Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari observasi langsung dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang selanjutnya di analisis menggunakan analisis linier berganda. Hasil analisis data diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan serta simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry serta variabel motivasi kerja meruapakn variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian *engeneering* pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry.

**Kata Kunci:** *Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, iklim organisasi, prestasi kerja.*

**ABSTRACTION**

HR is a contribution to the growth and development of the organization. Achievement realized if the role of the quality of human resources. The purpose of this study in order to know the influence of leadership styles, motivation and organizational climate on employee performance and partial simultaneously and determine the dominant variable affecting the achievement of these employees. This study uses primary data sourced from direct observation and questionnaires distributed to respondents in the subsequent analysis using linear analysis berganda. Hasil data analysis it is known that the variable leadership style, job motivation and organizational climate as well as simultaneous significant effect on employee performance at PT. Arabikatama Equatorial Fishing Industry and work motivation variables meruapakn dominant variable on employee performance parts engeneering at. Arabikatama Equatorial Fishing Industry.

**Keywords:** *Leadership style, motivation, organizational climate, job performance.*

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Organisasi memiliki berbagai sumber daya antara lain, finansial, fisik, manusia, teknologi dan sistem. Sumber daya organisasi terpenting yang harus dimiliki adalah sumber daya manusia organisasi tersebut. Dalam menentukan arah dan perubahan organisasi sumber daya yang paling penting adalah manusia. Efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi harus memiliki para karyawan yang kompeten dan efektif untuk mencapai tujuan-tujuannya. Faktor manusia dalam organisasi merupakan faktor yang benar-benar mampu memberikan peranan dominan dan menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Artinya, bahwa sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Sumber daya manusia merupakan sumbangan penting bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Organisasi harus memahami bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam keberhasilannya. Keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh perilaku anggota organisasi. Perilaku anggota organisasi tersebut akan memberikan kekuatan bagi kinerja organisasi karena prestasi kerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung dari prestasi kerja individu.

Prestasi kerja sangat penting diperhatikan, terutama bagi perusahaan yang berorientasi pelanggan karena prestasi kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi karena pencapaian tujuan organisasi merupakan harapan setiap organisasi. Sebaliknya, prestasi kerja karyawan yang rendah merupakan hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi organisasi dan sangat menguntungkan organisasi karena akan berpengaruh positif terhadap

kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Yuli (2005:89), “Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Faktor internal yang mempengaruhi prestasi kerja terdiri dari kecerdasan, keterampilan, motivasi, persepsi peran, kondisi fisik seseorang, budaya kerja, dan sebagainya. Faktor eksternal merupakan aturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, situasi ekonomi, perubahan tempat kerja, dan keadaan pasar

Pengertian kepemimpinan menurut Martoyo (2007:176) adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang yang mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Berdasarkan pengertian diatas kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mengarahkan bawahan, sehingga dapat bekerja sama secara produktif . Tanpa kepemimpinan yang efektif maka individu-individu maupun kelompok cenderung tidak memiliki arah, tidak puas dan kurang termotivasi.

Gaya kepemimpinan PT.Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry masih belum dapat memberikan motivasi yang baik bagi karyawannya. Kebijakan dan komitmen dalam menjalani visi dan misi perusahaan masih belum tercermin dalam sikap kepemimpinan di perusahaan. Sikap tersebut merupakan masalah yang utama terkait dengan sikap karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya, hal tersebut bisa dilihat dilapangan bahwa manager engineering secara langsung membaahi beberapa sub bagian yang berjumlah 48 orang, sehingga fungsi manajemen berjalan kurang efektif. Kepemimpinan pada perusahaan ini kurang dapat memberikan suatu wadah yang memberikan suatu inspirasi sehingga karyawan tidak mempunyai kreatifitas yang aktif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya. Penelitian yang dilakukan oleh Walumbwa (2008) mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan Rensis Likert (Thoha, 2006 : 90) terbagi ke dalam empat sistem kepemimpinan dalam manajemen, yaitu *exploitative*, *authoritative*, *benevolent*, *authoritative*, *consultative*, dan *partisipative*. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, maka dapat menimbulkan motivasi pada seseorang untuk berprestasi. Menurut Likert (dalam Thoha, 2006 : 90), seorang pemimpin dapat berhasil jika bergaya *partisipative management* yang berorientasi pada bawahan, dan berdasarkan pada komunikasi. Keberhasilan suatu organisasi akan sangat tergantung kepada prestasi kerja karyawannya yang juga dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya.

Pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan demi kemajuan perusahaan. Menurut Siagian (2003:287) “bahwa dengan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya”. Sebaliknya, apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan, seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2001:135) “bahwa ukuran terakhir keberhasilan suatu departement personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kinerja dari pegawai. Ada banyak cara memotivasi orang lain untuk mencapai sasaran atau menyelesaikan suatu tugas maupun mengatasi persoalan atau tantangan yang dihadapinya. Setiap pekerjaan dalam bidang apa pun selain membutuhkan kemampuan dan kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri seseorang, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Menurut Robbin dan Coulter (2010:109), “Motivasi mengacu

pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan”.

Faktor iklim organisasi perlu diperhatikan karena iklim organisasi yang kondusif dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi. Iklim organisasi merupakan sesuatu yang menggambarkan keadaan dalam organisasi. Sukses atau tidak usaha dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi berpangkal tolak pada tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan diduga salah satu faktor lingkungan yang mempengaruhi motivasi berprestasi tersebut adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan pekerja (Saragih dan Akib, 2000 : 63). Menurut model Pines yang dikutip oleh Barkah (2002 :60), iklim organisasi dapat diukur melalui perilaku individu, kerjasama setiap anggota, penataan susunan organisasi, dan prosedur kerja dalam organisasi. Dengan adanya iklim organisasi yang baik, karyawan akan lebih termotivasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Iklim organisasi disebut juga suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Iklim organisasi yang kondusif cenderung memberikan kenyamanan bekerja demikian pula sebaliknya. Suatu iklim organisasi atau suasana kerja yang menyenangkan akan menjadi pendorong utama bagi para individu dalam organisasi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Suasana kerja yang kondusif akan menjadikan para individu untuk menghasilkan produktivitas yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai. Timpe (1999:6) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat diukur dengan dimensi-dimensi: tanggung jawab, semangat kelompok, penghargaan, kejelasan organisasi. Iklim organisasi yang tidak kondusif dapat berimbas pada menurunnya prestasi kerja karyawan. Iklim organisasi yang tidak kondusif tercermin dari kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain. PT. Arabikaatama

Khatulistiwa Fishing Industry kerjasama antara pegawai yang satu dengan yang lain dirasa sangat kurang walaupun mereka dalam satu divisi yang sama. Pekerjaan biasanya dibebankan dari satu ke yang lain sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Ketidakharmonisan ini menyebabkan pekerjaan terbengkalai sehingga pelayanan yang merupakan cermin dari prestasi kerja karyawan menjadi citra yang buruk di mata para konsumennya. Penelitian yang dilakukan oleh Supriyatno (2007) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Memperoleh hasil adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar.

Bentuk motivasi dilakukan dengan pemberian dorongan agar diciptakan keinginan kerjayang tinggi. Motivasi diberikan untuk dapat menimbulkan gairah bekerja dan meningkatkan prestasi kerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan , motivasi kerja , iklim organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan pada PT.Arabikatama Khatulistiwa *Fishing Industri*? dan variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Arabikatama Khatulistiwa *Fishing Industri*?

## **Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### **1) Data kuantitatif**

Data kuantitatif dalam penelitian adalah jumlah karyawanserta hasil kuisioner yang sudah disesuaikan pada jawaban yang terdiri atas data kepemimpinan, motivasi kerja,

iklim organisasi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry.

## 2) Data kualitatif

Data kualitatif dalam penelitian ini adalah sejarah PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry serta struktur organisasi.

## 2. Sumber data

### 1) Data primer

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini seperti data yang didapatkan dengan pengamatan langsung dan kuesioner yang diberikan kepada responden.

### 2) Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai, sejarah organisasi, struktur organisasi serta tingkat absensi pegawai.

## Populasi

Dalam penelitian ini jumlah populasi yang ada di bawah dari 100 yaitu 49 orang, maka seluruh karyawan PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry bagian engineering akan dijadikan responden pada penelitian ini. Sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

## Metode Pengumpulan Data

### 1) Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti serta melakukan pencatatan dengan cermat dan sistematis berupa aspek-aspek yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan karyawan PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry.

## 2) Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan tanya jawab langsung dengan pihak terkait dalam organisasi yaitu pimpinan/staff organisasi agar mendapatkan informasi tentang masalah dalam penelitian ini.

- 3) Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diberikan pada pegawai agar memberikan informasi pada semua yang dialami dan berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Kuisisoner ini berhubungan tentang kepemimpinan, motivasi kerja, iklim organisasi dan prestasi kerja karyawan karyawan pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry .

### Teknik Analisis Data

#### 1. Regresi linear berganda

##### Analisis regresi linear berganda

**Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Olahan SPSS**

Nama Variabel	Koefisien Regresi	t-test	Sig. t
Gaya Kepemimpinan	0,356	3,478	0,001
Motivasi Kerja	0,382	3,494	0,000
Iklim Organisasi	0,253	2,327	0,011
Konstanta	0,000		
R	0,926		
<i>R square</i>	0,857		
F hitung	89,770		
F sig	0,000		

Sumber : Hasil olah data SPSS

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa besarnya nilai *R square* adalah sebesar 0,857 ini berarti pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi



terhadap Prestasi sebesar 85,7% sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Dari Tabel 1 dapat dilihat nilai koefisien regresi dari variabel bebas Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dan konstanta variabel terikat (Prestasi Kerja), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,00 + 0,358 (X_1) + 0,382 (X_2) + 0,253 (X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi, maka variabel, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry Benoa.

Diketahui konstanta besarnya 0,00 mengandung arti jika variabel, Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Iklim Organisasi ( $X_3$ ) tidak berubah, maka Prestasi Kerja ( $Y$ ) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0.

- (1)  $\beta_1 = 0,358$ ; berarti apabila variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada Prestasi Kerja ( $Y$ ), dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.
- (2)  $\beta_2 = 0,382$ ; berarti apabila variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada Prestasi Kerja ( $Y$ ), dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.
- (3)  $\beta_3 = 0,253$ ; berarti apabila variabel Iklim Organisasi ( $X_3$ ) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada Prestasi Kerja ( $Y$ ), dengan asumsi variabel bebas yang dianggap konstan.

## Uji Hipotesis

### 1) Uji F

Hasil  $F_{\text{-test}}$  sebesar 89,770 lebih besar dari  $F_{\text{Tabel}}$  sebesar 2,76 maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

### 2) Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan terhadap variabel Prestasi Kerja secara parsial maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji-t. Pada Tabel 2 dapat dilihat hasil uji-t dengan program *SPSS*.

**Tabel 2. Hasil Uji-t**

No	Variabel	$t_{\text{hitung}}$	Signifikansi	$t_{\text{Tabel}}$
1.	Gaya Kepemimpinan	3,478	0,001	2,000
2.	Motivasi Kerja	3,494	0,001	2,000
3.	Iklim Organisasi	2,327	0,025	2,000

Sumber: Hasil olah data SPSS

#### a) Uji hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji t sebesar 3,478 lebih besar dari t Tabel sebesar 2,000 dengan nilai sig  $0,001 < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja.

#### b) Uji hipotesis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja .

Hasil uji t sebesar 3,494 lebih besar dari t Tabel sebesar 2,000 dengan nilai sig  $0,001 < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja.

c) Uji hipotesis pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji t sebesar 2,327 lebih kecil dari t Tabel sebesar 2,000 dengan nilai  $\text{sig } 0,025 > \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti variabel Iklim Organisasi tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja**

Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan semakin ditingkatkan maka dapat meningkatkan Prestasi Kerja PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry Denpasar. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kiswanto (2010) dengan hasil variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Garcia (2008) menunjukkan bahwa kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif antara kepemimpinan dengan prestasi karyawan. Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Li Chung Kai (2009) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek baik terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel Prestasi Kerja yang berarti semakin baik gencar melakukan Motivasi Kerja maka Prestasi Kerja di PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry Denpasar akan mengalami peningkatan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Komardi (2009) dengan hasil motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang disusun oleh Hetami (2008) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi

terhadap kinerja pegawai. Penelitian Darmawan (2011) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Penelitian menunjukkan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kepada Prestasi Kerja yang berarti Iklim Organisasi yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jarunee et al (2010) terbukti bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Suryo (2010) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### 1. Uji Normalitas

Dari pengujian statistic nonparametric ternyata residual model yang telah dibuat berdistribusi normal. Hasil pengujian diperoleh Sig (2-tailed) yang lebih besar dari tingkat signifikan yang dipakai atau 0,767 lebih besar daripada 0,05 ( $\alpha$ ). Dengan demikian, model berdistribusi normal sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Uji multikolinearitas.

#### 2. Uji Multikolineritas

**Tabel 3**  
**Perhitungan Tolerance dan Variance Inflation Factor**

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Gaya Kepemimpinan	0,304	3,295
2.	Motivasi Kerja	0,266	3,764
3.	Iklim Organisasi	0,270	3,710

Sumber: Hasil olah data

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil olahan data bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, iklim organisasi) terhadap absolut residual, baik secara serempak maupun parsial. Dikarenakan nilai signifikan pada setiap variabel bebas lebih dari nilai *alpha* (signifikan t). Maka variabel bebas yang dipakai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai *absolute residual*. Dengan demikian model dalam penelitian ini tidak memiliki gejala heterokedastisitas, maka layak digunakan untuk memprediksi lebih lanjut.

### SIMPULAN

Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi mempengaruhi variabel prestasi kerja pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry Denpasar. Uji parsial dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja bagian engineering pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian engineering pada PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry.

### SARAN

- 1) Kepada pimpinan diharapkan untuk selalu memberikan dorongan kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing karena dinilai oleh karyawan pimpinan kurang memberikan dukungan.

- 2) Kepada pihak manajemen PT. Arabikatama Khatulistiwa Fishing Industry untuk melakukan promosi jabatan bagi karyawan yang berpotensi dan mempunyai prestasi kerja yang baik karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Kepada manajemen untuk dapat menerima ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas oleh pegawai karena ide-ide baru yang disampaikan dapat memberikan inovasi baru perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Darmawan, Sukira. 2011. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Lingkungan Kecamatan Liir Barat I Kota Palembang*. Jurnal Dharmapala, 3 (2) : h : 72-86.
- Garcia-Morales, Victor J. 2008. *Influence Of Transformational Leadership On Organizational Innovation and Performance Depending On The Level Of Organizational Learning In The Pharmaceutical Sector*. Journal of Organizational Change Management, 21 (2) : pp: 188-212.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hetami, Adietya Arie. 2008. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 6 (2): h : 66 - 81.
- Jarunee, Sulumnad, Thampitak, Sungkaew. 2010. *Factors Affecting Perceived Job Performance among Staff*. Journal Of Behavioral Science, 5 (1): pp: 33-45.
- Kiswanto, M. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda*. Jurnal Eksis, 6 (1): h: 1267-1439.
- Komardi, Dadi. 2009. *Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan transaksional serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dan kepuasan Individual Karyawan dalam organisasi perusahaan Industri Telekomunikasi*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 17 (1): h: 53-61.
- Li, Chung - Kai. 2009. *The Influence of transformational leadership On Workplace Relationships and Job performance*. Journal of Social Behavior and Personality, 37 (8) :pp: 1129 - 1142.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rafika Aditama.
- Robbins, Stephen.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.

- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suprayitno.2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 2 (1): h: 23-34.
- Suryo, Bikhu Dharma. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi dan Inovasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8 (2): h: 391-403.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik 2 ( Statistic Inferensia ) Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Denpasar : Keraras Emas.